Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi del Sannio - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi del Sannio

Acronimo:	UNISANNIO
Regione:	Campania
Provincia:	BN
Comune:	Benevento
CAP:	82100
Indirizzo:	Piazza Guerrazzi, 1
Codice Amministrazione:	USSan
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021-2023

piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ussan/2021-2023/piano_azioni_positive_ussan-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (130.07 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	5	2	9	0	1	5	6	1
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	15	17	6	0	1	22	14	6
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	3	5	2	0	0	4	9	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	1	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	0	0	0	0	0	0		1
Dirigente di livello non generale		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore di Prima fascia	0	0	5	19	13	0	0	2	6	2
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	5	23	22	8	0	1	14	10	4
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	12	3	1	0	2	12	8	3
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo determinato di tipo A	0	8	1	0	0	0	10	1	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Determinato b)	0	5	5	0	0	0	3	1	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Totale personale		0	19	69	71	40	0	18	62	56	17
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,40	19,60	20,17	11,36	0,00	5,11	17,61	15,91	4,83

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	0	0	2	2	0	4	40,00	2,01	0	0	3	1	2	6	60,00	3,82
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	40,00	1,01	0	0	1	2	0	3	60,00	1,91
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	0	1	4	44,44	2,01	0	0	1	4	0	5	55,56	3,18
Superiore a 10 anni	0	0	17	25	17	59	49,58	29,65	0	2	27	24	7	60	50,42	38,22
Inferiore a 3 anni	0	4	16	7	2	29	80,56	14,57	0	1	5	1		7	19,44	4,46
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	5	0	12	57,14	6,03	0	0	6	3	0	9	42,86	5,73
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	7	2	15	55,56	7,54	0	0	3	4	5	12	44,44	7,64
Superiore a 10 anni	0	0	0	22	17	39	72,22	19,60	0	0	2	8	5	15	27,78	9,55
Inferiore a 3 anni	0	13	6	0	0	19	55,88	9,55	0	14	1	0	0	15	44,12	9,55
Superiore a 10 anni	0	0	11	4	1	16	39,02	8,04	0	2	12	8	3	25	60,98	15,92
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	19	68	72	40	199			0	19	61	55	22	157		
Totale %	0,00	5,34	19,10	20,22	11,24	55,90			0,00	5,34	17,13	15,45	6,18	44,10		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
categoria b	Inferiore al Diploma superiore	7	100,00	0	0,00	7	5,04

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	7,19
Categoria B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	2,16
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	25	59,52	17	40,48	42	30,22
Categoria B	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	3,60
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	2,88
Categoria B	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,72
CATEGORIA C	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	2,88
CATEGORIA C	Laurea magistrale	7	24,14	22	75,86	29	20,86
CATEGORIA C	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	2,16
CATEGORIA C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,44
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,72
CATEGORIA d	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,44
CATEGORIA D	Laurea magistrale	10	55,56	8	44,44	18	12,95
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Categoria D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	3,60
collaboratori ed esperti linguistici	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,72
Totale personale		66		73		139	
Totale % sul personale complessivo		18,75		20,74		39,49	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi effettuata valutando i dati relativi al personale tecnico ed amministrativo, ripartito per classi di età, si evince una differenza non marcata tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 76 e 73 unità.

Quanto all'età, non sono presenti unità di personale di età inferiore ai 30 anni e che quelle di età compresa tra 31 e 40 anni si attestano su una percentuale bassa, pari a circa il 5%.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, in misura pari al 25,5%, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età alte ovvero tra 51 e 60 anni e oltre la predetta età, in misura pari al 19,46%.

Il personale dirigenziale è riconducibile ad una sola unità di genere maschile collocata nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Quanto al personale docente, si registra, invece, una marcata differenza - pari quasi al doppio -tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 72 e 126 unità. Inoltre il personale maschile è nettamente prevalente rispetto a quello femminile nell'ambito delle categorie del personale docente afferente alla prima e seconda fascia.

Il personale è concentrato nella fascia di età compresa tra 41 e 60 anni.

Il personale docente di genere maschile di età superiore a 60 anni è maggiore rispetto a quello di genere femminile, il valore percentuale è rispettivamente pari al 9,6% e 2,53%.

Analizzando nel dettaglio la situazione di genere con riferimento ai diversi inquadramenti contrattuali e professionali si evince che per il personale tecnico amministrativo:

- il personale afferente alla categoria B presenta una lieve differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quello di genere maschile, che sono rispettivamente pari a 13 e 17 unità.

Si nota, inoltre, che non sono presenti unità di personale di età inferiore a 30 anni e che quelle di età compresa tra 31 e 40 anni sono pari a 3 unità.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età alte ovvero tra 51 e 60 anni e oltre la predetta età.

- Il personale afferente alla categoria C presenta un certo equilibrio tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile.

Le unità di genere femminile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni, mentre quelle di genere maschile sono raggruppate nelle fasce di età medio-alte ovvero tra 41 e 60 anni.

- Il personale afferente alla categoria D mostra una leggera prevalenza del numero dei dipendenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile. Infatti, la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima categoria, è pari rispettivamente al 60% e al 40%. Nella fascia di età inferiore a 40 anni, non sono presenti unità di personale femminile, mentre per il genere maschile è presente una unità. Le unità di genere femminile e maschile sono concentrate nella fascia di età compresa tra 41 e i 60 anni.

- Il personale afferente alla categoria EP presenta una decisa prevalenza del genere femminile su quello maschile. Le dipendenti inquadrate in tale categoria sono il doppio e sono concentrate nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

Quanto al personale docente:

- per la prima fascia si evince una netta differenza tra il numero dei dipendenti di genere femminile e quelli di genere maschile, infatti, la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al 25,43% e al 74,41%.

- per la seconda fascia, sebbene lievemente inferiore, il divario è altresì presente; la percentuale delle donne e degli uomini, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al 30,58% e al 69,41%.

- per i ricercatori universitari a tempo indeterminato la percentuale di donne è maggiore degli uomini e, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, risulta pari rispettivamente al 60,86% e al 39,13%.

- Per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A, il numero delle donne e degli

uomini, è rispettivamente 6 e 3; la percentuale delle donne è quindi maggiore degli uomini e, rispetto al numero totale di

dipendenti della medesima qualifica, risulta pari rispettivamente al 66,66% e al 33,33%.

- Per i ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B, il numero delle donne e degli uomini è rispettivamente 11 e 4; anche in questo caso, quindi, la percentuale delle donne è maggiore degli uomini e, rispetto al numero totale di dipendenti della medesima qualifica, è pari rispettivamente al 73,33% e al 26,66%.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Tempo Pieno	0	1	22	27	18	68	49,28	100,00	0	1	31	30	8	70	50,72	94,59
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	2	0	4	100,00	5,41
Totale	0	1	22	27	18	68			0	2	32	32	8	74		
Totale %	0,00	0,70	15,49	19,01	12,68	47,89			0,00	1,41	22,54	22,54	5,63	52,11		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	1	0	0	1	33,33	100,00	0	0	1	1	0	2	66,67	50,00
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	50,00
Totale	0	0	1	0	0	1			0	0	2	2	0	4		
Totale %	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	20,00			0,00	0,00	40,00	40,00	0,00	80,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate, si evince che queste ultime si sostanziano, essenzialmente, nel lavoro part-time e nella previsione di un orario di lavoro flessibile.

Dai dati emerge con chiarezza che, tuttavia, la concreta fruizione delle predette misure da parte del personale è alquanto ridotta.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	323	37,47	539	62,53	862	45,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	304	60,56	198	39,44	502	26,59
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	524	100,00	524	27,75
Totale permessi	627	33,21	1261	66,79	1888	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati analizzati è emerso che solo il genere femminile ha utilizzato i congedi parentali mentre i permessi relativi alla Legge 104/1992 sono stati utilizzati da entrambi i generi con una maggiore utilizzazione dei permessi orari rispetto a quelli giornalieri da parte del genere maschile.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1: Iniziative di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Obiettivo: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità hanno richiesto interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. A tal fine è stato opportuno inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione e istruzione. L'obiettivo si è proposto di individuare e programmare iniziative formative ed informative dirette a fornire a tutti gli stakeholders che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Sannio gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivante dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane.

Azioni: Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Sannio ha continuato nella organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione, anche in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere. Le attività formative hanno permesso alle persone afferenti all'Ateneo di partecipare a dibattiti tenuti da esperti, inerenti, tra l'altro, le tematiche dell'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, del benessere lavorativo, della prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, del disagio organizzativo e, pertanto, hanno consentito di acquisire nuove conoscenze e buone pratiche che sono state oggetto di discussione e che saranno portate come esempi da adottare nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio. Misurazione: Fonte del dato: personale docente e tecnico ed amministrativo.

Beneficiari: nr. 5 donne e nr. 1 uomo (CUG), tutta la comunità accademica che ha preso parte in modalità online alle attività formative.

Iniziativa n. 2: Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. La divisione del lavoro all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. A tal fine saranno esaminate misure volte a migliorare l'assistenza a persone adulte non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare e quelle tendenti alla ricerca di soluzioni in materia di custodia dei bambini in tenera età e di quelli in età scolare anche eventualmente mediante la stipula di convenzioni con associazioni o cooperative di servizio operanti sul territorio e che già, possibilmente, gestiscano asili nido su incarico del Comune.

Azioni: l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione decentrata, intende promuovere studi volti alla progettazione e realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclarate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

Iniziativa n. 1: Iniziative di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari

opportunità.

Obiettivo: La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità hanno richiesto interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi.

Azioni: Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e

degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi del Sannio ha continuato nella organizzazione di corsi

e seminari di informazione e formazione, anche in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la

promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

In particolare, L'Università degli Studi del Sannio:

- ha aderito e preso parte al Corso di aggiornamento professionale 2019/2020 dal titolo "Equità e Diversità. Politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi", organizzato dal CUG dell'Università degli Studi di Firenze.

- il CUG dell'Università degli Studi del Sannio ha tenuto un Seminario su "La parità di genere tra imparzialità e buon andamento", organizzato in collaborazione con la SNA e Noi Rete Donne, destinato a tuttala Comunità Accademica;

- il CUG dell'Ateneo Sannita, in collaborazione con l'Università degli Studi di Napoli Orientale, su invito della Consigliera di Parità della Regione Campania, ha organizzato un Seminario di formazione e informazione sulla promozione del "linguaggio di genere", destinato a tutta la Comunità Accademica.

Tali attività formative hanno permesso alle persone afferenti all'Ateneo di partecipare a dibattiti tenuti da esperti, inerenti, tra l'altro, le tematiche dell'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, del benessere lavorativo, della prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, del disagio organizzativo e, pertanto, hanno consentito di acquisire nuove conoscenze e buone pratiche che sono state oggetto di discussione e che saranno portate come esempi da adottare nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio.

Misurazione: Fonte del dato: personale docente e tecnico ed amministrativo.

Beneficiari: nr. 5 donne e nr. 1 uomo (CUG), tutta la comunità accademica che ha preso parte in modalità online ai Seminari.

Spesa: capitoli di spesa: CA.04.43.18.02 "Missioni e rimborsi spese di trasferta personale tecnico amministrativo", CA.04.46.04.07 "Rimborsi spese di trasferta organi accademici", risorse impegnate: Euro 300.

Nota: Il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 aveva, tra gli obiettivi, le predette iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità.

Iniziativa n. 2: Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.

Obiettivo: gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Azioni: l'Università, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione decentrata, intende avviare studi volti alla progettazione e realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclarate esigenze personali e/o familiari. In tale direzione si è mossa pertanto l'attività del CUG, anche attraverso la partecipazione ai lavori per la predisposizione del Gender Equality Plan dell'Università del Sannio, nel quale è stata dedicata particolare attenzione proprio a tali misure.

Iniziativa n. 3: Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Obiettivi: Garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando, in particolare, un esame tempestivo e obiettivo dei reclami di utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relativi a situazioni di disagio ambientale che, secondo la percezione del soggetto interessato, comportino una lesione della propria dignità e dei propri diritti.

Azioni: Per realizzazione dell'obiettivo sono state adottate le seguenti azioni:

- implementazione del punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG;
- mobilità interna di personale tra unità organizzative.

Attori Coinvolti: Responsabili degli Uffici e dipendenti.

Attori Coinvolti: Responsabili degli Uffici e dipendenti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	0	30	144	174	90	438	48,99	42,24	0	18	228	168	42	456	51,01	38,68
Aggiornamento professionale	0	22	223	205	62	512	46,55	49,37	0	12	339	205	32	588	53,45	49,87
Competenze manageriali/Relazionali	0	47	33	0	0	80	44,94	7,71	0	0	98	0	0	98	55,06	8,31
Tematiche CUG	0	0	7	0	0	7	15,91	0,68	0	0	30	7	0	37	84,09	3,14
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	99	407	379	152	1037			0	30	695	380	74	1179		
Totale ore %	0,00	4,47	18,37	17,10	6,86	46,80			0,00	1,35	31,36	17,15	3,34	53,20		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: Sì

L'Università del Sannio ha redatto la sua prima edizione di Bilancio di genere nel 2016, inserito quale sezione dedicata del Bilancio Sociale di Ateneo. Tale operazione è stata ripetuta negli anni e, da ultimo, nel 2020, i dati relativi al Bilancio di genere sono stati integrati nell'ambito della Rendicontazione sociale integrata di Ateneo.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Assegni di ricerca n. 32	65	67,71	31	32,29	96	32,11	Uomo
Borse di Studio n. 20	58	74,36	20	25,64	78	26,09	Uomo
Prodedure di valutazione RTD A n. 12	21	77,78	6	22,22	27	9,03	Uomo
Procedure di valutazione RTD B n. 6	10	55,56	8	44,44	18	6,02	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 5 n. 7 professori di II fascia	13	61,90	8	38,10	21	7,02	Donna
Procedure di valutazione art. 24 c. 6 Professori di I fascia n. 3	6	66,67	3	33,33	9	3,01	Uomo
Procedure di valutazione art. 18 c. 1 professori di I fascia n. 2	8	80,00	2	20,00	10	3,34	Uomo
Procedure di valutazione art. 24 c. 6 Professori di II fascia n.3	9	100,00	0	0,00	9	3,01	Uomo
Procedura di valutazione art. 18 c. 1 Prof. di II fascia n. 1	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Uomo
Commissione concorso PTA profilo contabile Cat Ep n 1	2	50,00	2	50,00	4	1,34	Uomo
Commissione Concorso PTA profilo amministrativo Cat EP	2	50,00	2	50,00	4	1,34	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat D Tecnico	3	75,00	1	25,00	4	1,34	Uomo
Commissione concorso PTA Cat D amministrativo	3	75,00	1	25,00	4	1,34	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat C Biblioteche	1	25,00	3	75,00	4	1,34	Uomo
Commisiione concorso PTA Cat C Tecnico	2	50,00	2	50,00	4	1,34	Uomo
Commissione Concorso PTA Cat C manutenzione	1	25,00	3	75,00	4	1,34	Uomo
Totale personale	206		93		299		
Totale % sul personale complessivo	58,52		26,42		84,94		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in merito alla composizione delle commissioni di concorso e in merito al genere dei relativi presidenti, si evince una netta prevalenza del personale di genere maschile rispetto a quello di genere femminile per entrambi i profili.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria b	€17392,20	€18837,40	€ 1445,20	7,67
CATEGORIA C	€19536,40	€19350,30	€ -186,10	-0,96
Categoria D	€22449,40	€23858,90	€ 1409,50	5,91
CATEGORIA EP	€29981,20	€24927,30	€ -5053,90	-20,27
Collaboratore ed esperti linguistici	--	€24507,80	€ 24507,80	100,00
direttore generale	€58225,70	€0,00	€ -58225,70	--

Dall'analisi dei dati forniti dall'amministrazione non si evince una marcata differenza di retribuzione annua tra personale di genere maschile e femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

L'Indagine sul Benessere Organizzativo del personale dipendente è stata realizzata nell'anno 2019, ed è stata promossa dal Nucleo di Valutazione di Ateneo. La rilevazione ha raggiunto un grado di copertura del PTA del 56%, valore superiore sia a quello della precedente rilevazione del 2016 (45%) che a quello nazionale riportato (34%). Nella prima indagine sul "Benessere Organizzativo", il giudizio globale è stato soddisfacente specie in riferimento agli ambiti denominati "L'immagine della mia amministrazione" e "Le discriminazioni". L'opinione dei dipendenti è stata invece insoddisfacente con riferimento agli ambiti: "L'equità nella mia amministrazione", "Il contesto del mio lavoro" e "La carriera e lo sviluppo professionale". Dal confronto con la rilevazione condotta nel 2016 e con un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si evince che i dipendenti dell'Università del Sannio esprimono livelli di soddisfazione più bassi rispetto al passato ed al campione nazionale evidenziando insoddisfazione negli stessi ambiti. I risultati relativi all'ambito "L'immagine della mia amministrazione" continuano ad evidenziare la percezione dell'importanza del ruolo che l'Università esercita sul territorio di pertinenza e sui suoi cittadini. Nella seconda indagine sul "Grado di condivisione del sistema di valutazione", il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un giudizio globale e per i singoli ambiti insoddisfacente fotografando il generale malfunzionamento dell'intero Ciclo delle Performance, parzialmente realizzato, in ritardo rispetto alle scadenze e conseguentemente avvertito come mero adempimento burocratico. Dal confronto con la rilevazione del 2016 e quella relativa ad un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si rileva un ulteriore peggioramento della percezione da parte del PTA dell'Ateneo anche se coerente con quella espressa su questi ambiti a livello nazionale. Nella terza indagine sulla "Valutazione del Superiore Gerarchico", il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un giudizio

soddisfacente sia globale che negli ambiti contemplati. L'opinione dei dipendenti che hanno aderito all'analisi è stata invece insoddisfacente sul delicato tema degli obiettivi da raggiungere e sulle capacità di motivare il personale. Si evince una leggera flessione sia rispetto ai valori relativi alla precedente analisi che a quelli nazionali. Il Nucleo di Valutazione ha ritenuto che le criticità evidenziate dal PTA in questa rilevazione siano in gran parte riconducibili alla carenza di organico, particolarmente evidente per le qualifiche di maggiore responsabilità, di cui l'Ateneo del Sannio oggettivamente soffre così come evidenziato anche dallo stesso Nucleo nella sua ultima relazione AVA18.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

il Comitato Unico di Garanzia ha implementato il punto di primo ascolto gestito dagli stessi membri del CUG. Il Comitato ha, infatti, una mail dedicata per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare

attenzione da parte dell'Ateneo. Il Comitato non è intervenuto nei singoli casi ma, di volta in volta, ha fornito indicazioni

operative per prendere contatto con le figure e con gli organi competenti come, ad esempio, il Garante degli Studenti, il

Funzionario del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, il Medico del Lavoro, il Delegato per il Personale.

Il CUG ha preso in considerazione le comunicazioni ricevute come segnali da verificare e su cui riflettere con l'intento di

prevenire ogni discriminazioni e di collocarle in una visione più ampia, per pianificare azioni da porre in essere a vantaggio di tutta la Comunità Accademica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

L'Ateneo si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'Ateneo si è impegnato e si impegna ad utilizzare gli strumenti della conciliazione dei tempi di famiglia-lavoro come, ad esempio, la fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per adeguarlo alle esigenze dei/delle dipendenti con particolari necessità familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani etc.)

Obiettivo:
Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per il nostro Ente. Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi.

A ciò collegato è anche l'organizzazione di corsi per il potenziamento delle competenze digitali e la conoscenza degli strumenti e degli applicativi. L'azione verrà sviluppata a partire dalle informazioni emerse nei monitoraggi rivolti al personale interno e nell'attesa che la sperimentazione di tali mezzi utilizzati per la gestione del lavoro "a distanza", possa portare anche nell'attività in sede degli strumenti per rendere snello ed efficiente il lavoro ordinario anche per il raggiungimento dell'obiettivo della dematerializzazione

Obiettivo:
Disciplina Lavoro agile

Il progetto prevede il consolidamento dell'utilizzo dello smart working/lavoro agile mettendo a frutto le esperienze portate avanti dall'Ente, ipotizzando delle soluzioni ad eventuali criticità. Utilizzare un modello organizzativo (Smart working) in grado di portare vantaggi all'organizzazione in termini di produttività, di raggiungimento degli obiettivi, ma anche in termini di welfare e qualità della vita del lavoratore, soprattutto di quello in condizione di fragilità.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni è stato costituito con Decreto Direttoriale del 26.11.2018 e successivamente modificato con DD. 11. novembre del 2021
Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
Data:	26/11/2018
Organo sottoscrittore:	Direttore generale
Eventuale dotazione di budget annuale	Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€3000,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Convegno "Linguaggio di genere" 0
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sito Web di Ateneo
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
OIV
RSU
Rete CUG

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Dall'esame dei dati analizzati si desume che l'Università del Sannio non presenta particolari criticità rispetto alla promozione delle pari opportunità e al benessere organizzativo, fatta eccezione per la situazione del personale docente, che, in linea con il trend nazionale, presenta una forbice ancora elevata per quanto concerne la presenza del genere femminile nelle fasce apicali, con inevitabili ripercussioni anche rispetto al dato ancora critico circa la presenza di genere femminile nelle diverse commissioni di concorso. Inoltre occorre comunque continuare l'attività per una promozione di un benessere organizzativo ancora più marcato, favorendo ancor di più una politica di reale conciliazione o , meglio, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata delle diverse compensato dell'Ateneo e, in special modo, di quella afferente al personale tecnico-amministrativo; esigenze messe ancora più in luce dall'uso "forzato" del lavoro distanza durante la fase pandemica dovuta alla diffusione del virus COVID-19.

Proprio la suddetta la crisi pandemica che, come noto, si è protratta anche per tutto il 2021 ha, inevitabilmente comportato lo slittamento, al 2022, della maggior parte delle attività del CUG. Inoltre, sempre nel 2021, la Presidente del CUG è cessata dal ruolo dell'Università del Sannio, per chiamata in altro Ateneo e, pertanto, l'amministrazione nel settembre ha indetto una nuova selezione per integrare i componenti del Comitato, che si è conclusa nel novembre 2021, mese nel quale con DD. è stata nominata una nuova Presidente del CUG (nella persona della prof.ssa Paola Saracini).Il Comitato Unico di Garanzia intende proseguire il suo cammino, sulla strada del confronto continuo con le figure apicali dell'Ateneo, con i Delegati del Rettore, con il Responsabile del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo, con le organizzazioni sindacali, con i docenti, i funzionari, con le unità di personale tecnico amministrativo al fine di coinvolgere tutti gli attori protagonisti e di individuare attività da porre in essere in maniera congiunta per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi formadi discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori. Il ruolo propositivo, propulsivo e consultivo del CUG si espliciterà, in collaborazione con le strutture dell'Ateneo, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali discriminatori che ostacolano il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Merita di essere segnalo, inoltre che l'emergenza sanitaria, dovuta al diffondersi del virus "COVID-19", ha avuto significative ricadute anche rispetto al rilevo del CUG nei confronto del quale sia il Rettore sia il Direttore Generale hanno mostrato una sempre maggiore attenzione. Tale fondamentale collaborazione sarà certamente importante per il raggiungimento di obiettivi rilevanti.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-sannio-2022*